



**University of
Zurich**^{UZH}

**Zurich Open Repository and
Archive**

University of Zurich
University Library
Strickhofstrasse 39
CH-8057 Zurich
www.zora.uzh.ch

Year: 2019

Conciliation des domaines de vie : Le rôle du contexte social et des ressources d'adaptabilité

Bollmann, Grégoire ; Clot-Siegrist, Eva ; Henningsen, Levke

Abstract: This chapter addresses the interface between life domains by bringing together the "life design" paradigm—based on career construction theory—and social role theory. Despite their evolution, social norms regarding the distribution of roles between women and men in the professional and family domains are still distinct. Gender differences can for instance still be observed today on several career indicators. After delineating a fulfilled life, we review the literature on different life domains interdependencies and analyze their dynamic interface in light of the social context (couple, organization, and institution), gender norms, and adaptability resources. Then, we introduce two intervention tools for career counseling and coaching. Each of them is accompanied by a practical illustration revealing its respective strengths and limitations. This leads us to argue for a systematic consideration by career counselors and coaches of the contingencies between adaptability resources and social norms within the couple, in organizations, and the institutional context more broadly. Finally, we offer new research directions for individuals' adaptation in the interface between their life domains. (chapter available in French)

Posted at the Zurich Open Repository and Archive, University of Zurich

ZORA URL: <https://doi.org/10.5167/uzh-186034>

Book Section

Accepted Version



The following work is licensed under a Creative Commons: Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0) License.

Originally published at:

Bollmann, Grégoire; Clot-Siegrist, Eva; Henningsen, Levke (2019). Conciliation des domaines de vie : Le rôle du contexte social et des ressources d'adaptabilité. In: Masdonati, Jonas; Massoudi, Koorosh; Rossier, Jérôme. Repères pour l'orientation. Lausanne, Switzerland: Antipodes, 49-78.

**Conciliation des Domaines de Vie : Le Rôle du Contexte Social et des Ressources
d'Adaptabilité**

Grégoire Bollmann

Université de Zürich

Université de Lausanne, Pôle de recherche national LIVES

Eva Clot-Siegrist

Université de Lausanne

Levke Henningsen

Université de Zürich

Note de l'auteur

Cette publication a bénéficié du soutien du Pôle de recherche national LIVES - Surmonter la vulnérabilité : perspective du parcours de vie, financé par le Fonds national suisse (numéro de subside : 51NF40-160590). Les auteurs remercient le Fonds national suisse de la recherche scientifique de son aide financière.

La correspondance concernant cet article peut être adressée à Grégoire Bollmann, Institut de Psychologie, Chaire de Psychologie Sociale et Economique, Université de Zürich, Binzmühlestrasse 14 / Box 13, 8050 Zürich, Suisse. E-mail : gregoire.bollmann@psychologie.uzh.ch

Le début du 21^e siècle voit une série de changements sociétaux importants autant dans les rapports de travail, que dans les innovations technologiques, la diversification des structures familiales, ou dans la démographie de nombreux pays, dont la Suisse. Ces changements modifient les attitudes et normes sociales liées aux rôles que femmes et hommes occupent dans différents domaines de vie. Ils donnent un nouveau visage à ce que la population conçoit comme une carrière professionnelle et plus généralement une vie épanouie et équilibrée (Greenhaus & Kossek, 2014). Ainsi, les interdépendances entre le domaine professionnel et celui du foyer—qu’il s’agisse du couple, des enfants, des parents ou des amis—occupent aujourd’hui une place de choix dans les préoccupations de nombreux adultes et d’autres domaines, tels que les loisirs et les activités de développement personnel, gagnent continuellement en importance. Or ces interdépendances, les difficultés à les concilier comme les bénéfices qu’il est possible d’en retirer, jouent un rôle sur la santé et le bien-être subjectif (McNall, Nicklin, & Masuda, 2010; Nohe, Meier, Sonntag, & Michel, 2015).

Malgré leur évolution, les normes sociales concernant la répartition des rôles dans le domaine professionnel et familial sont encore distinctes entre femmes et hommes, ce qui appelle d’autres transformations (Williams, Berdahl, & Vandello, 2016). Des différences entre les sexes peuvent être observées aujourd’hui encore sur de nombreux indicateurs descriptifs des carrières professionnelles (Csonka & Mosimann, 2017). De fait, comprendre les facteurs influençant la manière dont la population gère les domaines de vie et leurs effets sur les parcours professionnels et le bien-être revêt un enjeu crucial pour la pratique et la recherche en psychologie des organisations et du conseil en orientation.

En mobilisant la théorie des rôles sociaux (Eagly & Wood, 2012) et celle de la construction de carrière (Savickas et al., 2009), ce chapitre met en avant d’une part le rôle du contexte social et des normes de genre y régnant et d’autre part le potentiel des ressources d’adaptabilité de carrière dans les dynamiques de conciliation des domaines de vie. Dans un

premier temps, la question de la conciliation des différents domaines de vie sera abordée du point de vue du paradigme « construire sa vie » (en anglais, *life design*), dérivé de la théorie de la construction de carrière, avant de présenter les différents types d'interdépendances existantes entre domaines de vie, puis le rôle du contexte social et le potentiel des ressources d'adaptabilité que les individus peuvent déployer pour les concilier. Dans un deuxième temps, deux outils d'intervention seront présentés permettant ainsi d'explorer ces questions dans le cadre d'un entretien de conseil en orientation et d'offrir des perspectives de réflexion sur les forces et les limites de ces outils ainsi que sur le rôle que le contexte social et les ressources d'adaptabilité peuvent jouer dans la conciliation des domaines de vie.

I. Construire une Vie Epanouie en Conciliant Différents Domaines de Vie

Le paradigme d'orientation « construire sa vie » a pour objectif de comprendre comment les individus construisent activement leur vie au sein de leur contexte social (Savickas et al., 2009). Il part de cinq présupposés, à savoir que (1) la réussite du conseil en orientation ne se mesure pas à l'aide d'un indicateur unique mais qu'elle nécessite d'offrir une place à la subjectivité de la personne et à sa propre définition d'une vie épanouie, (2) que les parcours professionnels ne sont plus seulement linéaires, mais qu'ils se diversifient, (3) que cette diversité reflète l'équilibre auquel aspirent les personnes entre la multitude de rôles sociaux qu'elles occupent, (4) que les femmes et les hommes ne peuvent être considérés sans leur contexte social avec qui ils forment une entité dynamique et (5) que les transitions nécessitent de réfléchir aux ressources à leur disposition et aux stratégies d'adaptation possibles. Le paradigme adopte une perspective dynamique qui met en exergue l'évolution des individus *tout au long de leur vie* ; il se veut *holistique* en ce qu'il concerne non seulement le domaine professionnel mais aussi les autres domaines qui leur sont chers, *contextuel*, à savoir qu'il prend en compte différents environnements sociaux communs à toute une frange de la population (contexte institutionnel national, ou régional) et propre à

l'individu (son organisation, sa famille), et *préventif* en promulguant une aptitude à gérer la situation présente tout en envisageant l'avenir de manière à maintenir un éventail de possibilités et pouvoir faire face à des situations à risque. Ce paradigme est ici appliqué à la conciliation des différents domaines de vie. La carrière professionnelle et la satisfaction que les individus en retirent peut ainsi être vue comme résultant des interdépendances entre domaines et des stratégies mises en place grâce à leurs dispositions et leurs ressources adaptatives pour concilier les rôles sociaux inhérents aux domaines de vie comme l'illustre la figure 1.

Insérer Figure 1 ici

I.1. Une Vie et un Parcours Professionnel Épanouis et Équilibrés

Dans le cadre du paradigme « construire sa vie », une grande part de subjectivité est laissée aux individus pour définir une vie épanouie. Celle-ci peut se caractériser par un épanouissement dans les domaines de vie qui ont du sens pour eux et qui satisfont leurs besoins de base, ainsi que par un bien-être subjectif durable (Rossier, Ginevra, Bollmann, & Nota, 2017). Une vie épanouie comprend donc aussi bien la poursuite et l'atteinte d'objectifs chers à l'individu (bien-être eudémonique), qu'un sentiment entremêlant affects positifs et négatifs ainsi que satisfaction de vie au sens large (Bollmann, Johnston, Maggiori, & Rossier, en prép.) ou à l'égard de domaines spécifiques tels que le travail, la carrière, la famille, les études, ou les loisirs (bien-être hédonique; Diener, Scollon, & Lucas, 2003). Cette conception d'une vie épanouie est aussi cohérente avec la notion d'équilibre travail-famille définie comme « l'évaluation globale de la cohérence entre l'efficacité et la satisfaction d'une personne dans ses rôles professionnels et familiaux et ses valeurs personnelles à un moment donné » (Greenhaus & Allen, 2011; p. 174).

Dans cette approche, le domaine professionnel—l'emploi et plus généralement la carrière—s'intègre dans un parcours de vie plus large, défini comme un enchevêtrement de

phases où les individus concilient les différents rôles sociaux qu'ils occupent. Le domaine professionnel est alors en interdépendance constante avec d'autres domaines comme celui du couple, de la famille, des amis, ou de l'engagement communautaire.¹ A la différence du schéma normatif de la carrière traditionnelle au cours de laquelle se succèdent les emplois à temps complet suivant une ascension progressive au sein de la hiérarchie d'une même entreprise ou d'un nombre limité d'entre elles (encore très répandu), les parcours professionnels se définissent aussi par une succession d'emplois et/ou de périodes de non-emploi, caractérisées par des rapports de travail de diverses natures (Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005; Williams et al., 2016). Dans ces nouveaux parcours professionnels, les personnes occupent des emplois dans plusieurs branches ou professions, à différents niveaux hiérarchiques et pour plusieurs organisations se distinguant elles-mêmes par des cultures et pratiques de mobilité interne plus ou moins élaborées ; on parle ainsi de carrière sans frontière ou de carrière personnalisée (Arthur et al., 2005; Greenhaus & Kossek, 2014). Témoin de cette diversification des parcours professionnels, la proportion de personnes occupant un emploi à durée déterminée, travaillant à temps partiel, ou celle occupant plus d'un emploi est en progression constante depuis près de 25 ans dans de nombreux pays de l'OCDE dont la Suisse (Murier, 2010; OCDE, 2018).

À l'instar de la notion de vie épanouie, la conception du parcours professionnel épanoui laisse également une place importante au récit professionnel relaté par les individus, à leur satisfaction avec leur carrière ou leur emploi, et à l'équilibre entre domaines de vie (Savickas, 2005). Ainsi, bien que les parcours professionnels puissent être décrits par des indicateurs objectifs traditionnels, tels que le salaire, le nombre de promotions, l'ancienneté

¹ En accord avec les perspectives récentes (Greenhaus & Kossek, 2014), l'accent est mis ici sur les interdépendances entre le domaine du travail et celui du foyer, qui regroupe autant le couple, et/ou la famille, que les amis, ou le développement personnel.

ou les changements d'emploi (Wang, Olson, & Shultz, 2013), ces indicateurs objectifs se distinguent du sentiment de succès—avec lequel ils ne présentent, par ailleurs, que des associations modérées (Ng, Eby, Sorensen, & Feldman, 2005). En effet, si certaines personnes voient une promotion comme un signe de réussite, toutes n'en sont pas toujours avides, même aux niveaux les plus élevés (Packard, 2015). De même, si les formes de travail flexibles telles que le télétravail, les horaires souples, ou les postes à temps partiel peuvent répondre aux besoins de certaines personnes, elles peuvent également être vécues comme une source de précarité par d'autres personnes (Duffy, Blustein, Diemer, & Autin, 2016).

I.2. Interdépendances entre Domaines de Vie et Effets sur la Santé et le Bien-Être

Les interdépendances entre domaines de vie peuvent s'observer sous une multitude de phénomènes (Edwards & Rothbard, 2000; Wiese, Seiger, Schmid, & Freund, 2010). Par exemple, l'interdépendance entre le domaine familial et professionnel peut générer des conflits caractérisés par le fait que les pressions ou exigences vécues dans un domaine entravent le fonctionnement de l'autre domaine (Greenhaus & Beutell, 1985). À l'inverse, ces interdépendances peuvent conduire à un enrichissement entre domaines lorsque les situations où les expériences vécues dans l'un des domaines bénéficient à l'autre (Greenhaus & Powell, 2006). Les effets de répercussion (*spillover effects*; Edwards & Rothbard, 2000) s'observent eux dans le cadre de conflits comme d'enrichissements lorsque des humeurs, des valeurs, des compétences ou des comportements d'un domaine se transfèrent à un autre domaine. Enfin, un phénomène de drainage des ressources se manifeste lors d'un transfert de ressources limitées (telles que le temps, l'argent, ou l'énergie) d'un domaine vers un autre (Edwards & Rothbard, 2000).

Plusieurs méta-analyses suggèrent l'existence d'effets de répercussion et de drainage entre le domaine professionnel et familial sur divers indicateurs de santé et de satisfaction (Amstad, Meier, Fasel, Elfering, & Semmer, 2011; McNall et al., 2010; Shockley & Singla,

2011; pour une étude sur les interdépendances entre loisirs, travail et famille, Knecht, Wiese, & Freund, 2016). Ainsi, de manière générale, les personnes qui rapportent que leur travail enrichit leur vie familiale ou que leur vie de famille enrichit leur vie professionnelle témoignent d'une meilleure santé physique et mentale, ainsi que d'une satisfaction de vie plus élevée (McNall et al., 2010). À l'inverse, les personnes rapportant vivre des conflits entre ces différents domaines sont davantage susceptibles que les autres de se sentir en moins bonne santé, de vivre un burnout, de présenter des symptômes physiques et des états dépressifs, ou d'abuser de substances (Amstad et al., 2011). En retour, ces manifestations tendent à renforcer les conflits au cours du temps, au risque de conduire à un cercle vicieux (Nohe et al., 2015). Néanmoins, de nombreux·ses employé·es traversant de tels conflits semblent capables de s'adapter efficacement et de retrouver leur bien-être après une période de souffrance (Matthews, Wayne, & Ford, 2014). À noter qu'au-delà des effets sur la satisfaction avec le domaine d'où les interdépendances tirent leur origine, ces dernières affectent également la satisfaction des individus envers les domaines qu'elles touchent, bien que dans une plus faible mesure. Par exemple, les interférences du travail sur la vie de famille sont plus étroitement associée à du stress au travail et à une moindre satisfaction envers son emploi qu'envers sa situation maritale et familiale (Amstad et al., 2011; Shockley & Singla, 2011). De même, l'enrichissement de la vie professionnelle par la vie familiale est systématiquement lié à la satisfaction envers sa vie de famille, et dans une moindre mesure à la satisfaction envers son emploi (McNall et al., 2010; Shockley & Singla, 2011).

Si le bien-être des femmes et des hommes semble être impacté de manière relativement similaire par les conflits inter-domaines (Nohe et al., 2015; Shockley & Singla, 2011), il apparaît tout de même que la satisfaction des femmes envers leur emploi et envers leur famille profite davantage que celle des hommes d'un enrichissement de leur vie familiale par leur emploi (McNall et al., 2010; Shockley & Singla, 2011). Les conflits famille-travail

semblent en outre plus affecter le parcours professionnel des femmes que celui des hommes. Shockley, Shen, DeNunzio, Arvan et Knudsen (2017) relèvent que les femmes témoignent vivre le plus d'interférence entre le domaine familial et professionnel, bien que les hommes passent davantage de temps à leur travail, vraisemblablement parce que les femmes sont plus nombreuses à exercer des professions ou des emplois à taux d'activité réduits et jouissant de moins d'autonomie tout en assumant un rôle familial plus important. Ainsi, tandis que les hommes ont tendance à maintenir une séparation entre le domaine professionnel et les autres domaines de leur vie, les femmes semblent plus tenir compte des besoins de leurs proches. Plus de femmes que d'hommes annoncent ainsi avoir accommodé leur carrière aux exigences familiales et plus d'entre elles ont déjà déménagé pour leur conjoint (Mainiero & Sullivan, 2005). Comme le mentionnent Shockley et ses collègues (2017), ces comparaisons interindividuelles restent cependant peu parlantes sans plus d'information quant à la nature des conflits, aux dynamiques intra-individuelles et aux décisions prises pour les régler. Or, lorsqu'on s'intéresse à des événements en particulier, comme par exemple la naissance du premier enfant, il apparaît que les femmes sont plus affectées que les hommes dans leurs trajectoires de satisfaction avec la vie, le travail et les loisirs dans les années précédentes et suivantes la maternité (Bernardi, Bollmann, Potarca, & Rossier, 2017). De même, douze mois après leur retour au travail, les mères qui expérimentent plus de conflits entre le travail et la famille affectant leur santé mentale et physique que les autres semblent aussi plus susceptibles de quitter leur emploi (Carlson et al., 2011). Ce constat pose donc la question des antécédents à ses différences entre femmes et hommes dans les dynamiques d'interdépendances entre domaines de vie. Dans la section qui suit, nous abordons cette question dans un premier temps à la lumière du contexte social et plus précisément des normes de genre qui y règnent, puis à celle des ressources d'adaptabilité de carrière.

II. Rôle du Contexte Social et des Ressources d'Adaptabilité dans les Interdépendances entre Domaines de Vie

II.1. Contexte Social et Normes de Genre

Au cours des dernières décennies, la répartition traditionnelle des rôles sociaux entre femmes au foyer et hommes pourvoyeurs de revenus a remarquablement changé. Aux États-Unis par exemple, la proportion de ménages à double revenu parmi les couples mariés ayant des enfants de moins de 18 ans est passée de 25 % en 1960 à 60 % en 2012 (Pew Research Center, 2015). En Suisse, la proportion de mères d'enfants de moins de 15 ans occupant un emploi est passée de 57.5% en 1991 à 74.3% en 2013 (Lässig & Vuille, 2014). Malgré des changements dans les structures familiales et la présence accrue des femmes sur le marché du travail, certaines différences entre les sexes sont néanmoins encore marquées. En 2014, en Suisse, parmi les mères d'enfants de moins de 25 ans actives et occupées professionnellement, 81% travaillaient à temps partiel alors que les hommes n'étaient que 8.3% à le faire (Csonka & Mosimann, 2017). En outre, les femmes continuent d'exécuter la majorité des tâches liées au ménage et à la famille, un constat qui se retrouve dans d'autres pays de l'OCDE tels que l'Autriche, l'Allemagne et les États-Unis (Csonka & Mosimann, 2017; OECD Family Database, 2016).

La théorie des rôles sociaux (Eagly, 1987; Eagly & Wood, 2012) avance que la distribution inégale des femmes et des hommes dans diverses professions ainsi que dans le travail non rémunéré a des implications pour les croyances que les individus portent à l'égard des rôles que les deux sexes devraient occuper dans la société (rôles ou normes de genre) et plus généralement à l'égard des traits qui les caractérisent. Cette théorie propose que les caractéristiques physiques des individus—la taille et la force des hommes et les caractéristiques reproductives des femmes en matière de gestation et d'allaitement—en interaction avec les caractéristiques socio-structurelles en place rendent certaines activités plus efficaces pour l'un ou l'autre sexe (Eagly & Wood, 2012), desquelles découlent les normes liées au genre. Ces normes de genre orientent en outre les comportements et décisions

des individus et plus généralement leur parcours de vie par l'intermédiaire de mécanismes biologiques et psychosociaux (Eagly & Wood, 2012).

La théorie avance que par des mécanismes d'autorégulation, les femmes et les hommes conçoivent leurs propres comportements et décisions en fonction des normes de genre qu'ils intègrent dans leur identité et leur concept de soi. Et en effet, les hommes se projetant dans leur trentaine imaginent par exemple plus que les femmes poursuivre des objectifs liés au statut social tandis que ces dernières s'imaginent plus développer des objectifs en matière de soins, ce qui mène tous les deux sexes à s'intéresser à des carrières facilitant la poursuite de ces objectifs (Evans & Dickman, 2009). D'autre part, la théorie propose également que par des mécanismes de régulation sociale, c'est-à-dire au travers des attentes sociales et des réactions de leur entourage, les femmes et les hommes sont poussés à concilier leurs domaines de vie selon les normes de genre prévalant dans les différents contextes sociaux qu'ils côtoient (Eagly & Wood, 2012). Les attitudes envers les rôles de genre régnant au sein du couple jouent ainsi un rôle dans les conflits travail-famille vécus et les décisions prises par les mères en emploi. Celles dont les conjoints ont des attitudes plus traditionnelles vivent plus de conflits travail-famille (Steiner, Krings, & Wiese, 2018) et ajustent le temps d'interruption de travail et leur taux d'activité à la suite d'une maternité (Stermé, Grether, & Wiese, 2017). Or, ces décisions concernent des aspects importants des parcours professionnels, sachant que les parents qui se retirent temporairement du marché du travail vont à l'encontre de notions d'engagement et de mérite prévalant dans le monde professionnel. Les parents sont en effet plus durement jugés que les chômeurs ou que les parents ne faisant pas le choix de se retirer du marché du travail (Weisshaar, 2018). De même, à l'embauche, les mères sont perçues comme moins compétentes et moins agentiques que les femmes sans enfant ou les pères (Heilman & Okimoto, 2008), un phénomène que Correll et ses collègues (2007) nomment «pénalité de maternité» (*motherhood penalty*).

Ces résultats, en accord avec la théorie des rôles sociaux, suggèrent d'intervenir au niveau des régimes institutionnels et des politiques organisationnelles pour réduire les différences entre femmes et hommes dans la conciliation de leurs domaines de vie (voir aussi, Kossek, Su, & Wu, 2016; Tomlinson, Baird, Berg, & Cooper, 2017). Ainsi, certains pays de l'OCDE ont par exemple mis en place des régimes de congés parentaux permettant aussi bien aux hommes qu'aux femmes de prendre des congés payés et protégés lorsqu'ils deviennent parents, des politiques favorisant les structures d'accueil journalier pour enfants, ainsi que plus généralement des lois permettant des modes d'organisation flexible du travail (Hegewisch & Gornick, 2011). La population soutient largement ce type de régimes dont les bénéfices sont documentés (Lalivé & Zweimüller, 2009; Valarino, 2018). Dans le contexte de la parentalité, les régimes de congés parentaux sont aussi plus utilisés si les organisations s'y associent par des politiques et des climats organisationnels cohérents (O'Neill et al., 2009). Dans la mesure où ces initiatives peuvent réduire le nombre de jours d'absence ou les intentions de changer de poste (Ropponen, Käsälä, Rantanen, & Toppinen-Tanner, 2016), il apparaît également bénéfique pour ces dernières de soutenir et encourager leur utilisation, et ce non seulement par les femmes, mais aussi par les hommes (Haas, Allard, & Hwang, 2002; Lévy, 2018) ainsi que de continuer à développer l'offre d'outils pour les couples (Girardin, Bühlmann, Hanappi, Le Goff, & Valarino, 2016) comme pour les familles monoparentales (Struffolino, Bernardi, & Larenza, 2018).

II. 2. Ressources d'Adaptabilité

En complément de l'influence du contexte social et des normes de genres, la théorie de la construction de carrière (Savickas, 2005, 2013) considère le développement de la carrière et, par extension, la conciliation de différents domaines de vie, comme un processus d'adaptation continu entre les individus et leur environnement. Dans cette théorie, l'environnement est peu formalisé mais est décrit en cohérence à la théorie des rôles sociaux

comme le contexte social d'une personne (p.ex., famille, entreprise, lieu de résidence, culture locale). Femmes et hommes y concilient leurs domaines de vie et leur identité de manière proactive et adaptée au moyen de dispositions adaptatives et de ressources d'adaptabilité (Hirschi, Herrmann, & Keller, 2015). Les dispositions adaptatives comprennent la personnalité, l'intelligence, l'estime de soi, et les traits de personnalité proactive et résiliente, toutes associées à l'adaptabilité de carrière (pour une méta-analyse, Rudolph, Lavigne, & Zacher, 2017). Les ressources d'adaptabilité se distinguent des dispositions essentiellement par leur moindre stabilité dans le temps et leur propriétés auto-régulatrices (Rossier, 2015; voir également, Bollmann, Rouzinov, Berchtold, & Rossier, en prép.). Parmi ces ressources, l'adaptabilité de carrière—la capacité à se préparer aux transitions professionnelles, à assumer la responsabilité de leur parcours, à explorer les opportunités et à croire en leur capacité à surmonter les défis de leur carrière (Savickas, 2005)—est considérée comme centrale dans la théorie de la construction de carrière (Hirschi, 2012). Elle se compose de *l'intérêt*, la volonté de faire des choix pour sa carrière professionnelle, *le contrôle*, ou le sentiment de responsabilité pour ses choix et décisions de carrière, *la curiosité*, l'envie d'explorer différentes perspectives et opportunités proposées par le monde du travail, ainsi que *la confiance*, la conviction de pouvoir surmonter les obstacles se dressant sur son parcours professionnel.

De nombreux travaux adoptant une perspective interindividuelle attestent du facteur protecteur que constitue l'adaptabilité de carrière ainsi que d'autres ressources adaptatives pour le bien-être et la santé au travers des stratégies qu'elles favorisent (Ng et al., 2005; Rudolph et al., 2017). Les personnes bénéficiant de plus de ressources d'adaptabilité de carrière témoignent d'une meilleure santé, d'une satisfaction plus élevée envers différents domaines de vie, ainsi qu'envers la vie en général (Maggiori, Johnston, Krings, Massoudi, & Rossier, 2013; Rudolph et al., 2017) et d'une moindre augmentation de stress au travail au

cours du temps que les autres (Fiori, Bollmann, & Rossier, 2015). Relativement peu d'études se sont jusque-là intéressées aux liens entre l'adaptabilité de carrière et la conciliation des domaines de vie. Néanmoins, une étude qualitative basée sur 13 interviews de femmes de plus de 50 ans suggère que ces dernières rapportent souvent des ressources élevées en termes d'adaptabilité de carrière et perçoivent une certaine flexibilité et autonomie dans leur travail leur permettant de concilier les sphères professionnelles et familiales de manière personnelle (Whiston, Feldwisch, Evans, Blackman, & Gilman, 2015).

Pour illustrer ce potentiel et pallier au manque d'information existant à ce sujet, la section suivante présente deux outils d'intervention et leur illustration clinique qui mettent en lumière des moyens d'aborder les problématiques de conciliation de domaines dans l'orientation. Ces illustrations servent en outre à relever l'influence du contexte social dans le vécu des conflits interdomaines et offrent des perspectives de réflexion sur le rôle que les ressources d'adaptabilité peuvent jouer dans la conciliation des domaines de vie.

III. Outils d'Intervention et Illustrations Cliniques

L'inventaire du système des activités et l'analyse des rôles de vie invitent les personnes à se positionner par rapport aux différents domaines de vie dans lesquels elles évoluent et à explorer les relations y existantes. Pour chacun de ces outils, après une brève présentation suit une illustration clinique de leur application dans le cadre d'un accompagnement en orientation. Ces illustrations ainsi que les outils sont ensuite discutés à la lumière des notions théoriques abordées en première partie de chapitre.

III.1. Inventaire du Système des Activités (ISA)

L'inventaire du système des activités se compose d'un jeu de cartes sur lesquelles sont inscrites des activités-buts liés à quatre domaines de vie représentés chacun par une couleur de carte différente : professionnel, familial, social et personnel (Curie, Hajjar, Marquie, &

Roques, 1990; Pouyaud, 2008). Le domaine familial propose par exemple des items comme « préserver un bon climat familial » ou « me rendre disponible pour m'occuper de mes enfants » tandis que le domaine social est composé d'*activités-buts* tels que « recevoir des amis chez moi » ou « être, devenir membre d'un club, d'une association ». Pour chacun des quatre domaines, deux cartes vierges sont également proposées afin de permettre à la personne d'indiquer des objectifs personnels.

Dans un premier temps, les consultant·e·s sont invité·e·s à classer les activités-buts propres à chaque domaine par ordre d'importance (1 = très important à 3 = pas très important), puis pour chaque domaine séparément, à choisir une à deux activités prioritaires parmi celles jugées moyennement ou très importantes. Dans un second temps, les consultant·e·s établissent une nouvelle hiérarchie parmi ces activités-buts mais cette fois avec les quatre domaines confondus. A cette étape, la couleur des cartes leur permet de visualiser le ou les domaines de vie prédominant parmi les activités-buts jugées *les plus importantes*. Dans un troisième temps enfin, les consultant·e·s sélectionnent pour chaque domaine deux activités-buts, considérés comme prioritaires et indique si les autres activités-buts soutiennent l'objectif prioritaire (enrichissement), interfèrent avec celui-ci (conflit), ou n'ont aucun rapport. À chacune de ces étapes, les consultant·e·s sont invité·e·s à commenter leur classement et à partager leurs réflexions et raisonnement.

Initialement développé pour la recherche auprès de différentes populations d'adultes comme de jeunes (Curie, et al., 1990; Louche, 2007; Pouyaud, 2008), l'ISA semble aussi très pertinent dans le cadre de démarches d'orientation avec des consultant·e·s qui vivent un mal-être dans leur situation professionnelle actuelle et/ou qui souhaitent identifier des pistes d'évolution professionnelle. L'outil peut ainsi être proposé en complément aux investigations et explorations plus classiques (p.ex. intérêts, personnalité, valeurs, compétences), dans le but d'élargir la nature des échanges et d'inclure les autres domaines de vie dans la réflexion sur la

situation actuelle de la personne et sur ses désirs d'évolution. L'outil permet alors d'initier une réflexion sur son investissement et sur les interdépendances vécues. Les étapes de classement permettent aux consultant-e-s d'identifier les activités-buts qui leur sont prioritaires, de prendre conscience de l'importance relative qu'occupe chaque domaine dans leur vie et de réfléchir aux interdépendances entre les activités-buts qu'ils poursuivent dans ces derniers.

Illustration clinique.

Claire², 30 ans, jeune pasteure exerçant depuis deux ans dans une paroisse de campagne, exprime un mal-être au niveau de son rôle et de son environnement professionnel. Elle « étouffe dans la grande cure à moitié vide », où elle vit avec son mari et réfléchit à changer d'orientation. Elle souhaite réaliser un bilan de compétences dans l'espoir de se positionner dans sa situation actuelle et de dégager des pistes d'évolution professionnelle. La consultante se livre facilement en entretien et s'investit fortement en effectuant les tâches proposées avec engagement et sérieux ce qui atteste, avec son optimisme et sa confiance en ses capacités professionnelles, de ses importantes ressources. Claire élabore en premier lieu une ligne de vie qui frappe par le contraste que cette dernière révèle entre ses trajectoires professionnelles (formation comprise) et personnelles. Alors que la trajectoire professionnelle relate un parcours sans faute mettant en lumière une jeune fille puis une femme avide d'apprentissage, brillante et curieuse sur le plan intellectuel, la trajectoire personnelle dresse un tableau très sombre évoquant des relations affectives difficiles ayant conduit à des événements traumatiques durant son enfance et son adolescence. La discussion révèle qu'en parallèle à la remise en question professionnelle, Claire vit une crise avec son mari dont elle

² Cette vignette s'inspire d'une situation réelle, anonymisée, rencontrée au Service de consultations de l'Université de Lausanne. Son récit accentue certains éléments dans le but de faciliter l'analyse.

s'est temporairement séparée. Cette situation contrastée nous incite à proposer l'ISA.

Claire accueille l'outil avec curiosité et intérêt, elle apprécie les cartes colorées, son aspect ludique et remarque que la réflexion est favorisée par la manipulation du matériel. Le premier exercice nous apprend qu'au niveau professionnel, Claire met l'accent sur son besoin d'apprendre et son désir de développement (l'objectif prioritaire étant « reprendre des études »). Ses choix dans le domaine social mettent en exergue sa personnalité sociable et extravertie (l'objectif prioritaire est « aller régulièrement chez des amis /les recevoir chez moi »). Le domaine personnel, investi avec enthousiasme, révèle son amour pour la lecture et son besoin d'avoir des moments pour elle, seule (objectifs prioritaires : « prendre du temps pour lire », « acheter des livres »). Le domaine familial est enfin le plus difficile à aborder ; le classement s'accompagne de beaucoup d'hésitations et de soupirs, en particulier pour la carte « avoir des enfants / ou un enfant de plus ». Après une longue hésitation, Claire choisit comme projet prioritaire « se marier – vivre en couple ». Le deuxième exercice révèle la priorité des domaines personnel et professionnel sur ceux social et familial. Claire l'explique par son ambition professionnelle et sa compréhension de son oasis personnelle comme d'une ressource importante. Le dernier exercice, mettant en lumière les relations entre les différentes activités intra- et inter-domaines, permet de faire deux constats. En premier lieu, Claire observe beaucoup d'interactions positives entre les activités qu'elle identifie comme des « ressources » ce qui l'amène à déclarer que ses objectifs ne devraient pas être difficile à atteindre. Le deuxième constat concerne le projet d'avoir et d'éduquer des enfants qui entre le plus souvent en conflit avec les autres projets. Encouragée à réfléchir sur ce point, Claire exprime sa double envie de s'investir entièrement dans une carrière professionnelle et de fonder une famille. Elle n'imagine pas encore comment ces deux projets pourraient cohabiter harmonieusement, les percevant comme incompatibles. Claire est en outre ambivalente quant à son réel désir d'avoir des enfants tout en reconnaissant les attentes de son entourage proche.

Elle en conclut qu'il lui faut entreprendre une thérapie de couple afin de tenter de sauver cette relation.

III.2 Analyse des Rôles de Vie (ARV)

L'analyse des rôles de vie est un exercice développé par Brott (2004, 2011) sur la base d'un outil créé par Brown et Brooks (1991). Elle vise à aider les consultant·e·s à adopter une position de recul et de guider leur réflexion au-delà du domaine professionnel en ouvrant la discussion et l'exploration sur d'autres domaines de vie. Une place importante est donnée à l'analyse des interactions entre les différents rôles de vie que chacun·e occupe au quotidien ainsi qu'à leur évolution, passée ou souhaitée (Gysbers, 2006).

Concrètement, l'outil requiert des consultant·e·s de représenter les différents rôles (p.ex. parent, partenaire, employé·e, enfant, ami, choriste) qu'ils occupent à l'aide de cercles. La taille des cercles représente l'importance actuelle des rôles dans la vie de la personne et leurs chevauchements leur degré d'interdépendance. Les consultant·e·s sont invité·e·s par le ou la psychologue-conseiller·ère en orientation à rendre compte de leur schéma en indiquant l'importance relative des rôles, la nature de leurs interdépendances, la satisfaction par rapport à l'ensemble, ou encore les changements souhaités selon la problématique en question. Suite à cette discussion, le ou la psychologue conseiller·ère en orientation peut proposer de réaliser le même exercice en se projetant dans le futur et/ou à une époque passée (par exemple : plus ou moins cinq ans). Alors que la rétrospective permet de souligner le chemin parcouru en général et de réfléchir en termes de changements vécus, de satisfactions retirées, ou de ressources activées, la projection dans le futur vise à favoriser la mise en exergue des changements souhaités et la réflexion sur les ressources à mobiliser pour les réaliser.

Illustration clinique.

Paul³, 44 ans, exprime une insatisfaction importante quant à la place qu'occupe dans sa vie le domaine professionnel. Père de trois enfants en âge scolaire, il est depuis une dizaine d'années père au foyer ; sa femme exerce une activité à plein temps. Paul est également engagé à hauteur de 40% dans une activité d'achat-revente d'objets qu'il gère avec une associée. Diplômé universitaire, professionnel et post-gradué, il explique ne pas avoir réussi jusqu'à présent à s'engager pleinement et durablement dans une activité professionnelle. Il souhaite comprendre et débloquer « les freins » qui l'empêchent de se construire un parcours professionnel satisfaisant. Paul explique en outre subir une certaine pression de l'entourage étant donné cette situation assez atypique, les pères au foyer étant plutôt rares en Suisse. Son entourage lui suggère régulièrement de « régulariser » sa situation en cherchant un « vrai » travail. Sa femme semble se montrer ambivalente à ce sujet, même si sa carrière professionnelle bénéficie de la répartition actuelle des rôles. Paul réagit aux attentes de son entourage avec une certaine résistance, en revendiquant ce modèle de vie où le travail n'occupe pas le devant de la scène mais aussi avec une insatisfaction du déséquilibre engendré au sein du couple. Sa femme étant la « pourvoyeuse des besoins » de la famille, il a parfois le sentiment qu'il n'est pas légitime pour lui d'exprimer ses besoins et désirs. Paul réalise l'ARV à domicile entre deux séances en représentant sa vie actuelle ainsi que son idéal dans cinq ans de la manière suivante (Figure 2) :

³ Cette vignette s'inspire d'une situation réelle, anonymisée, rencontrée au Service de consultations de l'Université de Lausanne. Son récit accentue certains éléments dans le but de faciliter l'analyse.

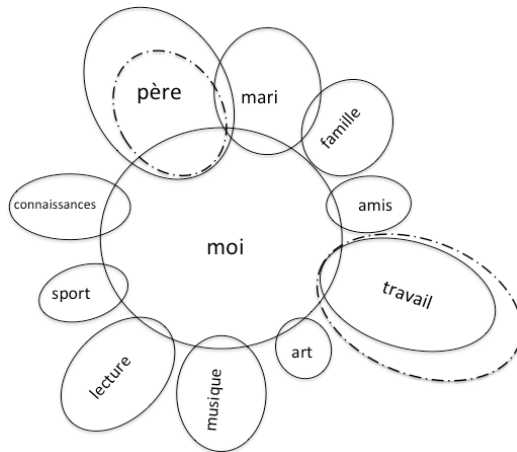


Figure 2 : Rôles de vie – Paul – situation actuelle et dans 5 ans (trait discontinu)

Paul précise que la taille des cercles représente le temps requis pour les activités en question et non leur importance. A ses yeux, tous les rôles ont la même importance car ils sont nécessaires au maintien de son équilibre et de son bien-être : *« ben, c'est clair, le père, les enfants, ils vont passer avant tout le reste, mais je sais que je dois cultiver le reste pour être un bon père pour mes enfants ! C'est pourquoi je me suis mis, moi, au centre. Je sais que j'ai besoin de cet équilibre pour pouvoir affronter toutes ces activités »*. Il remarque que seul son rôle professionnel l'empêche d'atteindre un équilibre satisfaisant. Selon sa projection dans cinq ans, le travail devrait occuper plus de temps sans pour autant supplanter le rôle du père qui devrait en occuper moins. Il ne changerait rien aux autres rôles, ne voudrait pas que son activité professionnelle n'occupe plus que 50-60% de son temps et ne « souffre » pas d'être homme et père au foyer, au contraire. Son activité indépendante lui convient grâce à la liberté et à la flexibilité qu'elle lui offre pour concilier ses différents rôles. Ses constats affermissent sa position vis-à-vis de son entourage qui voudrait, selon lui, le voir « rentrer dans la norme ». Ils permettent de cerner davantage la source personnelle d'insatisfaction liée à son activité professionnelle : il voudrait que son activité ait plus de sens pour s'y investir et engager pleinement. Forts de ces réflexions, nous décidons avec Paul d'orienter la suite du processus d'accompagnement d'une part autour des freins qui l'empêchent de s'engager davantage dans

le rôle professionnel et d'autre part sur ses désirs et besoins en termes de réalisation professionnelle.

III.3. Discussion des Illustrations Cliniques et Apports des Outils

L'insatisfaction qui amène Claire et Paul à consulter concerne certes le domaine professionnel mais il apparaît, conformément au paradigme « construire sa vie », qu'il faille placer cette insatisfaction en relation avec les autres domaines de vie pour la comprendre. En parallèle à sa remise en question professionnelle, Claire vit une crise conjugale qui engendre probablement des répercussions négatives bidirectionnelles entre les deux domaines. Paul relate également des tensions dans son couple dues à sa situation professionnelle insatisfaisante. Son rôle de père au foyer « draine » une partie du temps et de l'énergie qui lui font défaut pour s'investir pleinement dans son rôle professionnel. L'impact du contexte social suggéré par la théorie des rôles sociaux est également visible dans les deux situations. Les choix et positions de vie de Claire comme de Paul vont à l'encontre des normes de leur entourage proche et plus généralement du contexte traditionnel suisse. Ces contextes font obstacle à leurs efforts de définir un équilibre de vie satisfaisant. Le profil de Claire se distancie du rôle traditionnellement associé aux femmes par son ambition et son désir fort d'accorder une place importante à sa carrière professionnelle, mais aussi par le temps restreint qu'elle semble avoir prévu pour une famille. Dans sa position de pasteure qu'elle voit comme une conséquence « logique » de ses études de théologie, elle se rend compte que la teneur très altruiste de ce rôle ne lui convient pas, souffrant d'un manque de stimulation intellectuelle et de défis à relever. Se distanciant ainsi du stéréotype de genre, la jeune femme doit non seulement composer avec les attentes sociales générées par son rôle de pasteure mais aussi avec un conflit interne entre son ambition et son éventuel projet familial. Le rôle de père et d'homme au foyer de Paul est en contraste avec le rôle traditionnel de l'homme pourvoyeur de revenus. Les tensions résultantes de cette position anticonformiste s'expriment ici aussi sur

le plan individuel et social. Paul montre une ambivalence, fier de vivre en cohérence avec ses valeurs mais aussi frustré de ne pas s'investir pleinement dans une activité professionnelle.

Au niveau social, la distribution « inversée » des rôles sociaux semble perturber l'harmonie de son couple et son entourage proche exerce une pression concrète sur lui, l'enjoignant de suivre un modèle plus traditionnel.

Claire et Paul disposent de ressources adaptatives qu'ils devront mobiliser pour développer des stratégies et solutions leur permettant de concilier les différents domaines de vie qui leur tiennent à cœur. En référence aux ressources d'adaptabilité de carrière, le récit de Claire permet de supposer qu'elle a construit son parcours de formation de façon pro-active et engagée, caractéristique des ressources de préoccupation et contrôle, et que ses choix ont été guidés par une grande curiosité et une ouverture à la nouveauté. Sa facilité à nommer ses compétences professionnelles témoigne d'une confiance en ses capacités. Claire semble donc jouir d'importantes ressources d'adaptabilité qu'elle active en partie en décidant de suivre une thérapie de couple et qui lui permettront peut-être de trouver une issue à sa situation de crise professionnelle-familiale, par exemple en trouvant une activité qui lui permette de se réaliser pleinement. La curiosité et l'ouverture au changement de Paul sont également visibles dans son parcours professionnel et son attitude anticonformiste. Cependant son discours révèle une « cassure » au moment de l'insertion et dans son parcours professionnel. De même, son rôle de père au foyer résulte peut-être davantage d'un concours de circonstances. Il relate ainsi des difficultés à se donner une direction et à trouver une satisfaction durable dans ses activités. Paul semble faire preuve de confiance en ses capacités intellectuelles et professionnelles, mais il doute tout de même de sa capacité à se dégager des « freins » qu'il ressent et qui l'empêchent de trouver un équilibre harmonieux. Ces deux points suggèrent un travail nécessaire sur son sentiment de contrôle (faire des choix réfléchis et les assumer) et dans une moindre mesure sur sa confiance qui devraient lui permettre d'ajuster son activité

professionnelle à ses désirs et éventuellement aux attentes de son entourage.

Apport des outils.

Ces outils d'intervention ont permis à Claire et à Paul de mener la discussion et la réflexion en prenant en compte l'ensemble de leurs domaines de vie et leurs interdépendances. L'ISA, par l'intermédiaire de la visualisation du nombre important d'enrichissements inter-domaines, semble susceptible d'avoir renforcé la confiance et l'optimisme de Claire quant à sa capacité à résoudre les défis futurs. La difficulté que ressent la consultante dans le classement lorsqu'il est question de fonder une famille lui a peut-être permis de prendre davantage conscience de ce conflit. Pour finir, la priorisation des projets au sein du domaine familial, où Claire choisit de vouloir vivre en couple pour partager sa vie avec une personne « à côté de qui on se voit vieillir » a peut-être contribué à prendre conscience de l'importance de son couple, encourageant son choix d'entamer une thérapie de couple. Ce choix peut être assimilé à une stratégie adaptative visant à retrouver un bien-être dans les domaines de vie chers à la consultante.

L'ARV offre une grande liberté aux consultant·e·s pour déterminer les domaines de vie pertinents, les rôles qu'ils y occupent et leurs interdépendances. Sa dimension diachronique permet de réfléchir avec les consultant·e·s sur la co-évolution des différents trajectoires dans le temps, valorisée dans le cadre de l'approche dynamique du paradigme « construire sa vie », un aspect qui peut faire défaut à l'ISA. Dans le cas de Paul, cette mise en perspective temporelle semble l'avoir particulièrement aidé à prendre conscience de ses valeurs et de ses besoins personnels ainsi qu'à la clarification de la provenance des tensions qu'il ressent. L'affirmation de la position et des choix de Paul qui en résulte peut être assimilée à un début de renforcement de son sentiment de contrôle. Ce nouveau positionnement a ainsi permis d'orienter la suite de la démarche d'accompagnement.

IV. Implications Pratiques et Perspectives de Recherche

Les deux outils d'interventions accompagnés de leur illustration ainsi que les perspectives théoriques abordées en début de chapitre mettent en évidence le rôle du contexte social sur les trajectoires professionnelles des consultant·e·s, ainsi que de l'agentivité propre de ces dernier·ère·s. Ces éléments présentent des implications importantes pour les interventions de conciliation de domaines de vie et les perspectives de recherche future.

Premièrement, il apparaît important de mieux rendre compte du contexte social dans lequel évoluent les personnes afin de les accompagner de manière optimale dans la conciliation de leurs domaines de vie. Dans le contexte des outils d'intervention, cela pourrait signifier, par exemple, de chercher à identifier les mesures institutionnelles et organisationnelles à disposition des consultant·e·s, ainsi que le soutien reçu de l'éventuel·le partenaire de vie, de la ou du supérieur·e hiérarchique. En accord avec le paradigme « construire sa vie », les psychologues conseiller·ère·s en orientation devront veiller à ne pas porter de jugement sur les attitudes envers les normes de genre des acteurs impliqués. Au contraire, dans la perspective de ce qu'implique la définition subjective d'une vie épanouie, ils auront pour objectif de chercher à saisir l'agencement de ces normes véhiculées par différents acteurs. Diverses théories (Bronfenbrenner, 1986) et recherche empiriques (Weiss, Freund, & Wiese, 2012) soulignent, en effet, que des contingences bénéfiques ou au contraire des conflits peuvent exister entre les normes sociales véhiculées par différents contextes. L'épanouissement des personnes deviendrait alors fonction de la pertinence de cet agencement pour les objectifs qu'elles cherchent à atteindre dans leurs différents domaines de vie, plutôt que la promotion d'un rôle de genre en particulier.

Du point de vue des mesures institutionnelles et organisationnelles, les transformations sociétales en cours promettent une plus grande flexibilité dans la conciliation des domaines de vie et la gestion des transitions qui y sont liés. Ces transformations semblent

engendrer une lente évolution des normes et des pratiques associées aux rôles de genre, faisant tendre les sociétés vers une plus grande subjectivité dans les parcours de vie et une plus grande égalité entre les sexes. L'évolution des régimes institutionnels observée ces dernières décennies dans certains pays de l'OCDE au sujet des congés parentalité ou de la flexibilisation des lois sur l'organisation du travail semble en attester (Hegewisch & Gornick, 2011). Au niveau organisationnel, cependant, les possibilités de flexibilité accrue en termes de congés ou de lieux et d'horaire de travail ne sont souvent pas accessibles à toutes et à tous de manière identique, ni avec les mêmes bénéfices (Kossek & Lautsch, 2017). Par ailleurs, l'existence de politiques organisationnelles favorables à la conciliation des domaines de vie n'est bénéfique que lorsqu'elles sont associées au sentiment d'être soutenu par l'organisation et la ou le supérieur·e hiérarchique (Kossek, Pichler, Bodner, & Hammer, 2011; Leslie, Manchester, Park, & Mehng, 2012). La mise en place d'outils organisationnels favorables à la conciliation des domaines de vie doit donc passer par le développement d'un véritable climat organisationnel, caractérisé également par le soutien managérial et des normes favorables à leur utilisation (O'Neill et al., 2009).

Finalement, malgré les nombreux travaux documentant les effets de l'adaptabilité de carrière sur les stratégies adaptatives (Johnston, 2018; Rudolph et al., 2017), les travaux empiriques sont encore limités en ce qui concerne le rôle de l'adaptabilité de carrière dans le contexte de la conciliation des domaines de vie. Il reste ainsi à découvrir, par exemple, quelles stratégies sont plus facilement mobilisées par les individus ayant des niveaux élevés d'adaptabilité de carrière pour pallier à des conflits interdomaines, et comment l'adaptabilité de carrière, ses dimensions, ou encore d'autres ressources d'adaptabilité peuvent permettre de gérer les conflits ou de favoriser les enrichissements interdomaines. Certains travaux suggèrent par exemple que ces ressources favoriseraient l'adoption de stratégies adaptatives en termes de planification et d'exploration de carrière (Gunkel, Schlaegel, Peluchette, &

Langella, 2010; Rudolph et al., 2017), des stratégies potentiellement pertinentes dans le conciliation de domaines de vie (Greenhaus & Kossek, 2014). La décision de participer ou non au marché du travail, et si oui dans quelle mesure, représente une autre stratégie cruciale pour les personnes faisant face à des besoins accrus en termes de conciliation, comme les parents (Valcour & Ladge, 2008), notamment quant au choix du moment du retour en emploi suite à l'arrivée d'un enfant (Wiese & Ritter, 2012). Dans un contexte plus général, les stratégies de conciliation peuvent également impliquer l'optimisation d'objectifs personnels et/ou professionnels, des ajustements personnels initiés par les employé·e·s dans les ressources et les exigences de leur emploi (Ilies, Pater, Lim, & Binnewies, 2012; Tims, Bakker, & Derks, 2012), ou encore la mise en place de limites plus ou moins perméables entre différents domaines de vie (Ashforth, Kreiner, & Fugate, 2000). Dans ce cadre d'intérêt, l'influence du contexte social sur le lien entre ressources d'adaptabilité d'un côté et stratégies et résultats adaptatifs de l'autre est un autre aspect qu'il faudra étudier. Dans un contexte social moins conventionnel, certaines dimensions de l'adaptabilité de carrière comme la curiosité ou la confiance pourraient bien influencer des stratégies axées sur l'innovation et les changements alors que d'autres dimensions, comme le contrôle ou l'intérêt, pourraient favoriser l'adoption de stratégies protectrices des acquis.

V. Conclusion

Les évolutions sociétales récentes ont favorisé l'investissement des individus dans une multitude de domaines de vie. Ces multiples investissements génèrent néanmoins des interdépendances qui doivent être gérées de manière efficace et harmonieuse pour prétendre à l'atteinte d'une vie et d'un parcours professionnel épanouis. Ce chapitre a cherché à mettre au jour le rôle du contexte social et le potentiel des ressources d'adaptabilité pour expliquer comment femmes et hommes parviennent à développer et faire face à différents types d'interdépendances entre domaines de vie. Il a aussi tenté d'illustrer la pertinence à tenir compte de ces facteurs dans le cadre des interventions de conseil en orientation à l'aide de

deux outils d'intervention accompagnés de leur vignette clinique, ce qui a permis d'identifier une série d'implications pratiques pour les psychologues conseiller·ère·s en orientation et de pistes de recherche future.

Suggestions de lectures

- Greenhaus, J. H., & Kossek, E. E. (2014). The contemporary career: A work–home perspective. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 361–388. doi:10.1146/annurev-orgpsych-031413-091324
- Kossek, E. E., Su, R., & Wu, L. (2016). “Opting out” or “pushed out”? Integrating perspectives on women’s career equality for gender inclusion and interventions. *Journal of Management*, 43, 228–254. doi:10.1177/0149206316671582

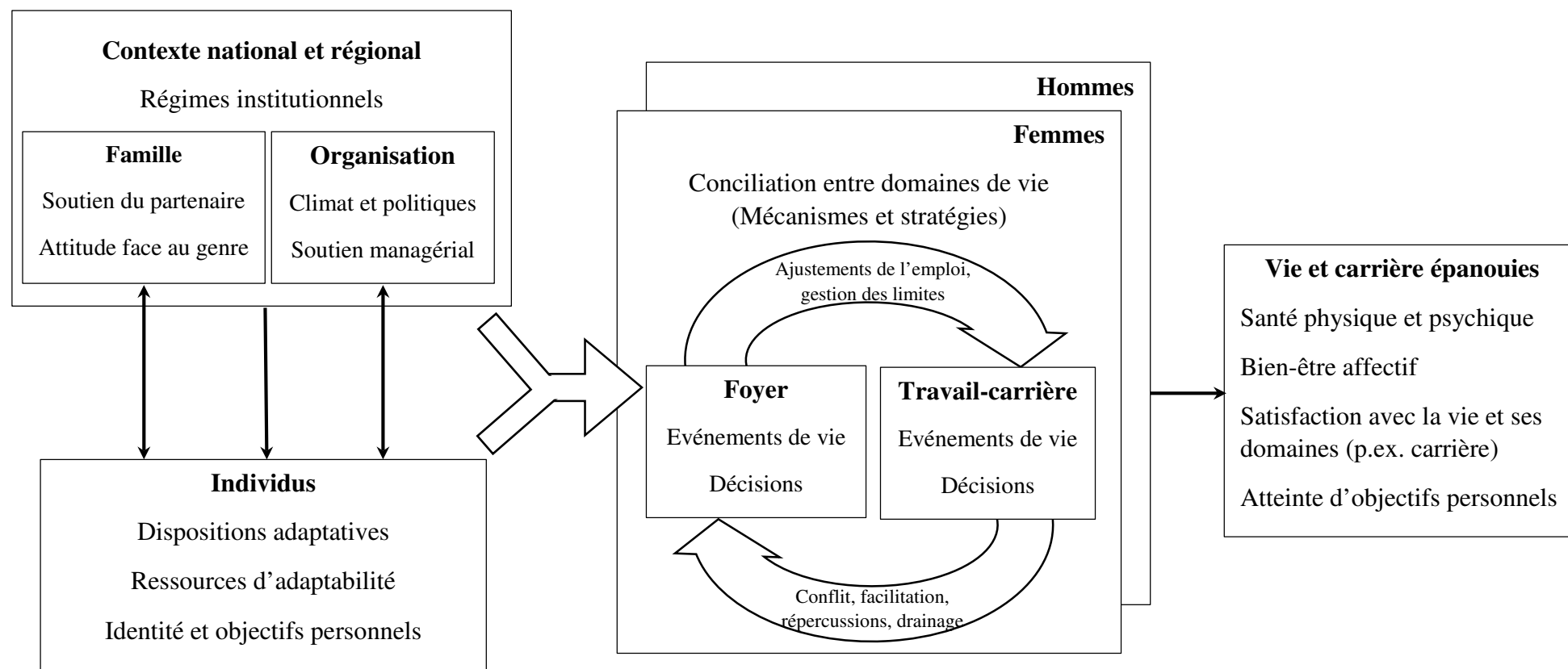


Figure 1. Modèle de conciliation des domaines de vie.

Références

- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work–family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology, 16*, 151–169. doi:10.1037/a0022170
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior, 26*, 177–202. doi:10.1002/job.290
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review, 25*, 472–491. doi:10.5465/amr.2000.3363315
- Bernardi, L., Bollmann, G., Potarca, G., & Rossier, J. (2017). Multidimensionality of well-being and spillover effects across life domains: How do parenthood and personality affect changes in domain-specific satisfaction? *Research in Human Development, 14*, 26–51. doi:10.1080/15427609.2016.1268893
- Bollmann, G., Johnston, C. S., Maggiori, C., & Rossier, J. (2018). Reciprocal changes in life satisfaction and affect are moderated by self-rated health. *Manuscript in preparation*.
- Bollmann, G., Rouzinov, S., Berchtold, A., & Rossier, J. (2018). Illustrating instrumental variable regressions with the career adaptability - job satisfaction relationship. *Manuscript in preparation*.
- Bronfenbrenner, U. (1986). Ecology of the family as a context for human development: Research perspectives. *Developmental Psychology, 22*, 723–742. doi:10.1037/0012-1649.22.6.723
- Brott, P. E. (2004). Constructivist assessment in career counseling. *Journal of Career Development, 30*, 189–200. doi:10.1177/089484530403000302
- Brott, P. E. (2011). The storied approach: A postmodern perspective for career counseling. *The Career Development Quarterly, 49*, 304–313. doi:10.1002/j.2161-0045.2001.tb00958.x
- Brown, D., & Brooks, L. (1991). *Career counseling techniques*. Needham Heights, MA:

Allyn and Bacon.

- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., Ferguson, M., Hunter, E. M., Clinch, C. R., & Arcury, T. A. (2011). Health and turnover of working mothers after childbirth via the work–family interface: An analysis across time. *Journal of Applied Psychology*, 96, 1045–1054. doi:10.1037/a0023964
- Correll, S. J., Benard, S., & Paik, I. (2007). Getting a job: Is there a motherhood penalty? *American Journal of Sociology*, 112, 1297–1339. doi:10.1086/511799
- Csonka, Y., & Mosimann, A. (2017). *Les familles en Suisse. Rapport statistique 2017*. Neuchâtel, Switzerland.
- Curie, J., Hajjar, V., Marquie, H., & Roques, M. (1990). Proposition méthodologique pour la description du système des activités. *Le Travail Humain*, 53, 103–118.
- Diener, E., Scollon, C. N., & Lucas, R. E. (2003). The evolving concept of subjective well-being: the multifaceted nature of happiness. In *Advances in Cell Aging and Gerontology* (Vol. 15, pp. 187–219). doi:10.1016/S1566-3124(03)15007-9
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63, 127–148. doi:10.1037/cou0000140
- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Eagly, A. H., & Wood, W. (2012). Social Role Theory. In P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of theories of social psychology: Volume two* (pp. 458–476). London: Sage Publications. doi:10.1007/0-387-36921-X_12
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25, 178–199. doi:10.5465/amr.2000.2791609
- Evans, C. D., & Diekmann, A. B. (2009). On motivated role selection: Gender beliefs, distant goals, and career interest. *Psychology of Women Quarterly*, 33, 235–249. doi:10.1111/j.1471-6402.2009.01493.x
- Fiori, M., Bollmann, G., & Rossier, J. (2015). Exploring the path through which career

- adaptability increases job satisfaction and lowers job stress: The role of affect. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 113–121. doi:10.1016/j.jvb.2015.08.010
- Girardin, N., Bühlmann, F., Hanappi, D., Le Goff, J.-M., & Valarino, I. (2016). The transition to parenthood in Switzerland: Between institutional constraints and gender ideologies. In D. Grünow & M. Evertsson (Eds.), *Couples' Transitions to Parenthood*. Glos, UK: Edward Elgar Publishing.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. In *Handbook of occupational health psychology* (2nd Ed., pp. 165–183). Washington, DC: American Psychological Association.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76–88. doi:10.5465/amr.1985.4277352
- Greenhaus, J. H., & Kossek, E. E. (2014). The contemporary career: A work–home perspective. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 361–388. doi:10.1146/annurev-orgpsych-031413-091324
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72–92. doi:10.5465/amr.2006.19379625
- Gunkel, M., Schlaegel, C., Peluchette, J. V., & Langella, I. M. (2010). Personality and career decisiveness: An international empirical comparison of business students' career planning. *Personnel Review*, 39, 503–524. doi:10.1108/00483481011045443
- Gysbers, N. C. (2006). Using qualitative career assessments in career counselling with adults. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 6, 95–108. doi:10.1007/s10775-006-9102-4
- Haas, L., Allard, K., & Hwang, P. (2002). The impact of organizational culture on men's use of parental leave in Sweden. *Community, Work & Family*, 5, 319–342. doi:10.1080/1366880022000041801
- Hegewisch, A., & Gornick, J. C. (2011). The impact of work-family policies on women's employment: A review of research from OECD countries. *Community, Work & Family*, 14, 119–138. doi:10.1080/13668803.2011.571395
- Heilman, M. E., & Okimoto, T. G. (2008). Motherhood: A potential source of bias in

- employment decisions. *Journal of Applied Psychology*, 93, 189–198. doi:10.1037/0021-9010.93.1.189
- Hirschi, A. (2012). The career resources model: an integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40, 369–383. doi:10.1080/03069885.2012.700506
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1–10. doi:10.1016/j.jvb.2014.11.008
- Ilies, R., Pater, I. E. De, Lim, S., & Binnewies, C. (2012). Attributed causes for work–family conflict: Emotional and behavioral outcomes. *Organizational Psychology Review*, 2, 293–310. doi:10.1177/2041386612452288
- Johnston, C. (2018). A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of Career Assessment*, 26, 3–30. doi:10.1177/1069072716679921
- Knecht, M., Wiese, B. S., & Freund, A. M. (2016). Going beyond work and family: A longitudinal study on the role of leisure in the work–life interplay. *Journal of Organizational Behavior*, 37, 1061–1077. doi:10.1002/job.2098
- Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2017). Work–life flexibility for whom? Occupational status and work–life inequality in upper, middle, and lower level jobs. *Academy of Management Annals*, 12, 5–36. doi:10.5465/annals.2016.0059
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, B. H. (2011). Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work-family-specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology*, 64, 289–313. doi:10.1111/j.1744-6570.2011.01211.x
- Kossek, E. E., Su, R., & Wu, L. (2016). “Opting out” or “pushed out”? Integrating perspectives on women’s career equality for gender inclusion and interventions. *Journal of Management*, 43, 228–254. doi:10.1177/0149206316671582
- Lalive, R., & Zweimüller, J. (2009). How does parental leave affect fertility and return to work? Evidence from two natural experiments. *The Quarterly Journal of Economics*, 124, 1363–1402. doi:10.1162/qjec.2009.124.3.1363
- Lässig, V., & Vuille, A. (2014). *ESPA en bref 2013 - L’enquête suisse sur la population*

- active (Report No 361-1300)*. Neuchâtel, Switzerland.
- Leslie, L. M., Manchester, C. F., Park, T.-Y., & Mehng, S. I. A. (2012). Flexible work practices: A source of career premiums or penalties? *Academy of Management Journal*, 55, 1407–1428. doi:10.5465/amj.2010.0651
- Lévy, R. (2018). *Devenir parents ré-active les inégalités de genre: une analyse des parcours de vie des hommes et des femmes en Suisse*. *Social Change in Switzerland* (Vol. 18). Retrieved from <https://www.socialchangeswitzerland.ch>
- Louche, C. (2007). *Psychologie sociale des organisations* (2nd Ed.). Paris, France: Armand Colin.
- Maggiori, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K., & Rossier, J. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 437–449. doi:10.1016/j.jvb.2013.07.001
- Mainiero, L. A., & Sullivan, S. E. (2005). Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the “Opt-out” revolution. *Academy of Management Executive*, 19, 106–123. doi:10.5465/AME.2005.15841962
- Matthews, R. A., Wayne, J. H., & Ford, M. T. (2014). A work–family conflict/subjective well-being process model: A test of competing theories of longitudinal effects. *Journal of Applied Psychology*, 99, 1173–1187. doi:10.1037/a0036674
- McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25, 381–396. doi:10.1007/s10869-009-9141-1
- Murier, T. (2010). *La multiactivité en Suisse. Une étude basée sur les résultats de l'enquête suisse sur la population active (ESPA) de 1991 à 2009*. Neuchâtel, Suisse.
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58, 367–408. doi:10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x
- Nohe, C., Meier, L. L., Sonntag, K., & Michel, A. (2015). The chicken or the egg? A meta-analysis of panel studies of the relationship between work–family conflict and strain. *Journal of Applied Psychology*, 100, 522–536. doi:10.1037/a0038012

- O'Neill, J. W., Harrison, M. M., Cleveland, J., Almeida, D., Stawski, R., & Crouter, A. C. (2009). Work–family climate, organizational commitment, and turnover: Multilevel contagion effects of leaders. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 18–29. doi:10.1016/j.jvb.2008.10.004
- OCDE. (2018). Taux d'emploi (indicateur). doi:10.1787/f58ea354-fr
- OECD Family Database. (2016). *LMF2.5: Time use for work, care and other day-to-day activities*.
- Packard, S. (2015). Why I turned down the chance to be CEO [Web log post]. Retrieved from <https://www.refinery29.com/susan-packard-work-life-balance>
- Pew Research Center. (2015). The rise of dual income households. Retrieved from http://www.pewresearch.org/ft_dual-income-households-1960-2012-2/
- Pouyaud, J. (2008). *Transitions, construction de soi et développement vocationnel: L'exemple des collégiens s'orientant en lycée professionnel*. Thèse de Doctorat, du Conservatoire National des Arts & Métiers, Paris, France.
- Ropponen, A., Käsälä, M., Rantanen, J., & Toppinen-Tanner, S. (2016). Organizational initiatives for promoting employee work-life reconciliation over the life course. A systematic review of intervention studies. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 6, 79–100. doi:10.19154/njwls.v6i3.5529
- Rossier, J. (2015). Career adaptability and life designing. In L. Nota & J. Rossier (Eds.), *Handbook of life design: From practice to theory and from theory to practice* (pp. 153–168). Bern, Switzerland: Hogrefe.
- Rossier, J., Ginevra, M. C., Bollmann, G., & Nota, L. (2017). The importance of career adaptability, career resilience, and employability in designing a successful life. In K. Maree (Ed.), *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience* (pp. 65–82). Cham, Switzerland: Springer. doi:10.1007/978-3-319-66954-0_5
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17–34. doi:10.1016/j.jvb.2016.09.002
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. (pp. 42–70).

Hoboken, NJ, US: John Wiley & Sons Inc.

Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (2nd Ed., pp. 147–183). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.

Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239–250. doi:10.1016/j.jvb.2009.04.004

Shockley, K. M., Shen, W., DeNunzio, M. M., Arvan, M. L., & Knudsen, E. A. (2017). Disentangling the relationship between gender and work–family conflict: An integration of theoretical perspectives using meta-analytic methods. *Journal of Applied Psychology*, 102, 1601–1635. doi:10.1037/apl0000246

Shockley, K. M., & Singla, N. (2011). Reconsidering work—family interactions and satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Management*, 37, 861–886. doi:10.1177/0149206310394864

Steiner, R. S., Krings, F., & Wiese, B. S. (2018). Remember the children, honey! Spouses' gender-role attitudes and working mothers' work-to-family conflict. *Applied Psychology*. Advance online publication. doi:10.1111/apps.12160

Stertz, A. M., Grether, T., & Wiese, B. S. (2017). Gender-role attitudes and parental work decisions after childbirth: A longitudinal dyadic perspective with dual-earner couples. *Journal of Vocational Behavior*, 101, 104–118. doi:10.1016/j.jvb.2017.05.005

Struffolino, E., Bernardi, L., & Larenza, O. (2018). Lone parenthood and employment trajectories: A longitudinal mixed-method study. *LIVES Working Paper*, 67, 1–32. doi:10.12682/lives.2296-1658.2018.67

Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 173–186. doi:10.1016/j.jvb.2011.05.009

Tomlinson, J., Baird, M., Berg, P., & Cooper, R. (2017). Flexible careers across the life course: Advancing theory, research and practice. *Human Relations*, 71, 4–22. doi:10.1177/0018726717733313

Valarino, I. (2018). Is there public support for a longer and more gender equal leave scheme in Switzerland? *LIVES Working Papers*, 65, 1–29. doi:10.12682/lives.2296-

1658.2018.65

- Valcour, M., & Ladge, J. J. (2008). Family and career path characteristics as predictors of women's objective and subjective career success: Integrating traditional and protean career explanations. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 300–309. doi:10.1016/j.jvb.2008.06.002
- Wang, M., Olson, D. A., & Shultz, K. S. (2013). *Mid and late career issues: An integrative perspective*. New York, NY: Routledge/Taylor & Francis Group.
- Weiss, D., Freund, A. M., & Wiese, B. S. (2012). Mastering developmental transitions in young and middle adulthood: The interplay of openness to experience and traditional gender ideology on women's self-efficacy and subjective well-being. *Developmental Psychology*, 48, 1774–1784. doi:10.1037/a0028893
- Weisshaar, K. (2018). From opt out to blocked out: The challenges for labor market re-entry after family related employment lapses. *American Sociological Review*, 83, 34–60. doi:10.1177/0003122417752355
- Whiston, S. C., Feldwisch, R. P., Evans, K. M., Blackman, C. S., & Gilman, L. (2015). Older professional women's views on work: A qualitative analysis. *The Career Development Quarterly*, 63, 98–112. doi:10.1002/cdq.12007
- Wiese, B. S., & Ritter, J. O. (2012). Timing matters: Length of leave and working mothers' daily reentry regrets. *Developmental Psychology*, 48, 1797–1807. doi:10.1037/a0026211
- Wiese, B. S., Seiger, C. P., Schmid, C. M., & Freund, A. M. (2010). Beyond conflict: Functional facets of the work–family interplay. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 104–117. doi:10.1016/j.jvb.2010.02.011
- Williams, J. C., Berdahl, J. L., & Vandello, J. A. (2016). Beyond work-life “integration.” *Annual Review of Psychology*, 67, 515–539. doi:10.1146/annurev-psych-122414-033710